



**CITTA' DI RAPALLO**  
**(Provincia di Genova)**

**REGOLAMENTO DI DISCIPLINA**  
**DEL SISTEMA DI MISURAZIONE, VALUTAZIONE,**  
**INTEGRITA' E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE**  
**DEL PERSONALE**

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 133 del 19/04/2017

## TITOLO I

### PROGRAMMAZIONE, ORGANIZZAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE. PRINCIPI GENERALI

#### *ART. 1*

##### *La valutazione della performance*

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. L'Ente adotta metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi.
3. L'Ente valorizza le competenze e le professionalità interne del proprio personale e ne riconosce il merito, anche attraverso l'erogazione dei premi correlati alle performance.
4. L'Ente adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.
5. Il sistema di valutazione, adottato dalla Giunta Comunale, contiene le modalità operative di pesatura degli obiettivi e delle performance, nonché i criteri e le modalità di attribuzione delle premialità in modo differenziato, nel rispetto dei principi contrattuali, di quanto disposto dal D. Lgs. 150/2009 e dalle indicazioni dell'ANAC-CIVIT.
6. Il Comune promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.
7. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente Regolamento.
8. Il rispetto delle disposizioni del presente Regolamento è condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance.

#### *ART. 2*

##### *Gli ambiti della performance*

1. Rispetto alla corretta misurazione e valutazione della performance, rilevano i tre seguenti principali ambiti di osservazione:
  - a) l'amministrazione nel suo complesso;
  - b) le unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola la struttura organizzativa;
  - c) i responsabili (dirigenti e non) di struttura ed il restante personale del comparto.

2. L'amministrazione nel suo complesso, costituisce il riferimento più ampio ed aggregato, che presenta una particolare utilità sia in una logica di *benchmarking* esterno sia nella prospettiva del controllo strategico, in relazione al conseguimento degli obiettivi di fondo legati alla ragion d'essere dell'Ente.
3. La performance di Ente è determinata in relazione all'attuazione del Documento Unico di Programmazione, mentre la performance organizzativa è determinata, mediante appositi indicatori, verificando il livello di conseguimento degli obiettivi delle singole unità organizzative e dell'Ente tenuto conto del rispettivo peso ponderale.
4. Le unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola la struttura organizzativa concorrono alla performance di Ente ed alla determinazione della performance individuale ed assumono rilievo al fine di riscontrare in modo sistematico le condizioni di efficacia/efficienza di svolgimento della gestione in vista del progressivo miglioramento.
5. I responsabili (dirigenti e non) di struttura ed il restante personale del comparto costituiscono il fondamentale riferimento ai fini della distribuzione degli incentivi previsti dalla disciplina contrattuale sulla base di quanto previsto dall'art. 9 del D.Lgs. 150/2009.

### **ART. 3** **Sistema premiante**

1. Il sistema premiante il merito a seguito della valutazione della performance individuale annuale è costituito dall'insieme dei trattamenti e dei premi previsti dall'ordinamento, dal presente regolamento e dai contratti collettivi decentrati integrativi.
2. Gli strumenti per premiare il merito sono:
  - premi annuali individuali e/o collettivi da distribuire sulla base dei risultati della valutazione delle performance annuali (produttività e retribuzione di risultato);
  - bonus annuale delle eccellenze;
  - progressioni economiche;
  - accesso a percorsi di alta formazione e crescita individuale.

### **ART. 4** **Performance Organizzativa**

1. La performance organizzativa fa riferimento:
  - a) all'impatto dell'attuazione delle politiche sulla soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
  - b) all'attuazione di piani e programmi nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
  - c) al miglioramento qualitativo dell'organizzazione;
  - d) al miglioramento qualitativo e quantitativo delle prestazioni e dei servizi erogati;
  - e) allo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con gli utenti ed i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
  - f) all'efficienza nell'impiego delle risorse con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi delle procedure.
2. La performance organizzativa è determinata, monitorata e presidiata in chiave di miglioramento mediante l'utilizzo degli strumenti tipici del controllo di gestione, a partire dagli obiettivi definiti nell'ambito del Piano Esecutivo di gestione.

## **ART. 5**

### ***Performance Individuale***

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti sulla base del sistema di valutazione approvato con provvedimento della Giunta Comunale, sono collegate:
  - a) alla performance dei servizi e dei progetti ricompresi nell'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
  - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali fissati all'inizio di ogni esercizio dagli organi di indirizzo politico amministrativo in coerenza con i documenti programmatici;
  - c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura inteso anche come apporto alla integrazione ed ai risultati complessivi di gestione;
  - d) alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
  - e) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni.
  
2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale, effettuate attraverso la compilazione della scheda di valutazione allegata al presente regolamento e sulla base del sistema di valutazione e misurazione della performance, sono collegate:
  - i) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e/o individuali;
  - ii) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
  - iii) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi.

## **TITOLO II**

### **VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**

## **ART. 6**

### ***La valutazione della performance individuale dei dirigenti***

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti è effettuata dal Nucleo di Valutazione ed è basata:
  - a) in modo largamente prevalente (70%) sui livelli di conseguimento degli obiettivi, misurati mediante appositi indicatori di performance più che di attività ed adeguata ponderazione; gli obiettivi rilevanti da considerare sono preferibilmente di carattere strategico e con impatto esterno ma possono riguardare anche l'attività routinaria del settore diretto;
  - b) in modo complementare (30%) su alcuni elementi collegati alle competenze ed ai comportamenti manageriali, adeguatamente ponderati; nell'ambito di tali elementi è stato inserito l'aspetto, previsto dal D.Lgs. 150/2009, legato alla capacità di valutazione dei collaboratori mediante una significativa differenziazione dei giudizi;
  
2. Ai fini della ponderazione degli obiettivi, qualora non si ritenga, ai fini della valutazione, di utilizzare il modello vigente nell'ambito del sistema di programmazione e controllo, è possibile utilizzare i seguenti fattori con il relativo peso ponderale:
  - a) della strategicità (per il 60%), sulla base della seguente graduazione:
    - massima: punti 60;
    - rilevante: punti 50;
    - normale: punti 30;

- b) della complessità (per il 40%), sulla base della seguente graduazione:
  - elevata: punti 40;
  - rilevante: punti 30;
  - normale: punti 20;
- c) della specifica tipologia di obiettivo considerato, sulla base della seguente graduazione:
  - obiettivi innovativi o di sviluppo: peso 1,0;
  - obiettivi di consolidamento di precedenti obiettivi innovativi: peso 0,8;
  - obiettivi di miglioramento qualitativo: peso 0,8;
  - obiettivi di miglioramento economico: peso 0,8;
  - obiettivi di ampliamento quantitativo: peso 0,6;
  - obiettivi di mantenimento: peso 0,5.

Combinando opportunamente i tre fattori di valutazione del peso ponderale dei diversi obiettivi è possibile determinare il peso ponderale dei diversi obiettivi individuati e definiti.

3. L'attribuzione dei punteggi avviene secondo le seguenti modalità: i) la valutazione di strategicità da parte della Giunta Comunale; ii) la valutazione della complessità da parte del Segretario Generale su proposta dei singoli dirigenti interessati; iii) la valutazione della tipologia di obiettivo da parte della Giunta Comunale sentito il Segretario Generale.
4. La valutazione del livello di realizzazione degli obiettivi consegue alle risultanze del conseguimento degli obiettivi, sulla base degli indicatori definiti, fatta salva la possibilità di integrazione informativa mediante un'apposita relazione descrittiva. L'Organismo di valutazione può riconoscere una componente esogena, correlata a fattispecie ed aspetti che hanno concorso negativamente al conseguimento degli obiettivi, sulla base di apposite indicazioni fornite dal soggetto valutato ovvero sulla base di una specifica ed autonoma istruttoria compiuta.
5. La valutazione delle competenze e dei comportamenti manageriali avviene considerando i fattori ed elementi riportati nell'apposita scheda, mediante apposita selezione degli item ritenuti significativi eventualmente sulla base di un'indicazione istruttoria del componente interno. Questi ultimi, sono oggetto di individuazione e ponderazione entro il mese di febbraio di ciascun esercizio, fermo restando che, in assenza di revisione, mantengono efficacia i fattori di valutazione precedenti con i rispettivi livelli di ponderazione.
6. L'elemento comportamentale legato alla differenziazione dei giudizi è attribuito in modo aritmetico sulla base della varianza della valutazione prestazionale (non legata agli obiettivi) eseguita dei dipendenti, graduando il punteggio tra i diversi dirigenti in funzione del livello di differenziazione effettivamente conseguito tenendo conto esclusivamente della valutazione legata alla componente prestazionale. Per evitare effetti distorsivi sugli esiti, la verifica dei livelli di differenziazione è operata escludendo il 5% delle unità di personale che hanno conseguito il migliore punteggio ed il 5% delle unità di personale che hanno conseguito il punteggio meno favorevole.
7. I dirigenti accedono al sistema premiante con un punteggio minimo pari a 70/100. Al fine della liquidazione la retribuzione di risultato potenziale è attribuita effettivamente ai dirigenti sulla base della seguente corrispondenza: 100% per punteggi tra 96 e 100; 95% per punteggi tra 91 e 95; 85% per punteggi tra 85 e 90; 80% per punteggi tra 80 e 84; 70% per punteggi tra 71 e 79.
8. Le quote non utilizzate, in quanto corrispondenti a minori performance, sono acquisite al bilancio dell'Ente come economie e non possono essere riportate nelle successive annualità fatto salvo il rispetto dell'art. 28 del CCNL 23/12/1999 in base al quale la retribuzione di risultato non può essere inferiore al 15% del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.

## **ART. 7**

### ***La valutazione della performance individuale degli incaricati di posizione organizzativa***

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale degli incaricati di posizione organizzativa è effettuata dal Dirigente ed è basata:
  - a) in modo prevalente (60%) sui livelli di conseguimento degli obiettivi specifici assegnati mediante appositi indicatori;
  - b) in modo complementare (40%) su alcuni elementi collegati alle competenze ed ai comportamenti, adeguatamente ponderati.
2. A tale scopo le schede del piano esecutivo di gestione prevedono un apposito campo nel quale specificare, con riguardo a ciascun obiettivo individuato, l'apporto percentuale del personale incaricato di posizione organizzativa incardinato nell'area di riferimento ovvero i sub-obiettivi del piano operativo assegnati (*cascading*).
3. La valutazione del livello di conseguimento degli obiettivi consegue al livello di realizzazione degli indicatori definiti, fatta salva la possibilità di integrazione informativa mediante relazione descrittiva.
4. La valutazione delle competenze e dei comportamenti manageriali avviene considerando i fattori ed elementi riportati nell'apposita scheda, mediante selezione degli item ritenuti significativi. Questi ultimi sono oggetto di individuazione e ponderazione entro il mese di febbraio di ciascun esercizio, fermo restando che, in assenza di revisione, mantengono efficacia i fattori di valutazione precedenti con i rispettivi livelli di ponderazione.
5. La performance così ottenuta permette il riconoscimento di una retribuzione di risultato proporzionale (nella misura potenziale stabilita annualmente dall'Amministrazione) all'indennità di posizione percepita dal singolo incaricato secondo quanto previsto dalle disposizioni contrattuali.
6. Gli incaricati di posizione organizzative accedono al sistema premiante con un punteggio minimo pari a 70/100.

## **ART. 8**

### ***La valutazione della performance individuale del restante personale***

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale è effettuata dal Dirigente ed è basata:
  - a) in parte (40%) sui livelli di conseguimento degli obiettivi specificamente assegnati, sia individuali che collettivi, adeguatamente ponderati (mediante la considerazione della quota percentuale attribuita ovvero dei sub-obiettivi puntualmente affidati);
  - b) in parte (60%) su alcuni elementi collegati ai comportamenti, adeguatamente ponderati, destinati ad apprezzare su un piano più strettamente qualitativo l'apporto offerto alla performance generale della struttura.
2. A tale scopo, le schede del piano esecutivo di gestione prevedono un apposito campo nel quale specificare, con riguardo a ciascun obiettivo individuato, l'apporto percentuale di ciascun dipendente incardinato nell'area di riferimento ovvero i sub-obiettivi del piano operativo assegnati ad ogni unità di personale (*cascading*).

3. La valutazione del livello di realizzazione dei sub-obiettivi consegue al livello di realizzazione degli indicatori preventivamente definiti nell'ambito della fase della programmazione.
4. La valutazione delle competenze e dei comportamenti avviene considerando i fattori ed elementi riportati nell'apposita scheda, mediante selezione degli item ritenuti significativi. Questi ultimi sono oggetto di individuazione e ponderazione entro il mese di febbraio di ciascun esercizio, fermo restando che, in assenza di revisione, mantengono efficacia i fattori di valutazione precedenti con i rispettivi livelli di ponderazione.
5. Ai fini della distribuzione della produttività si procede dapprima ad individuare la quota potenziale attribuita ad ogni ripartizione e poi ad ogni dipendente mediante la suddivisione dell'ammontare complessivo delle risorse per il numero dei dipendenti, adeguatamente ponderato in funzione dei seguenti parametri: a) dipendenti di cat. A.: 0,64; b) dipendenti di cat. B.: 0,72; c) dipendenti di cat. C.: 0,86; d) dipendenti di cat. D.: 1,00. Una volta definito per ciascun lavoratore l'ammontare teorico ponderato delle risorse da erogare, si procede a rapportarlo con il punteggio ottenuto nella scheda di valutazione in modo da definire l'importo della retribuzione variabile effettivamente spettante (che andrà ulteriormente ponderato sulla base del tempo di lavoro per i part-time e per i tempi determinati).
6. Il personale non dirigenziale ed il personale non incaricato di posizione organizzativa accedono al sistema premiante con un punteggio minimo pari a 60/100.
7. Il personale non ancora in servizio alla data del 31 agosto partecipa all'erogazione della produttività esclusivamente sulla base dei fattori comportamentali.

## **ART. 9**

### ***Gli attori della valutazione***

1. Al funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance concorrono i diversi attori che operano all'interno dell'Ente nell'ambito delle funzioni di governo e di gestione oltre che il Nucleo di Valutazione che garantisce l'efficacia e l'appropriatezza del sistema complessivamente considerato.
2. La valutazione della performance individuale dei dipendenti è di competenza dei dirigenti con il supporto dei Responsabili preposti di riferimento e si fonda sulle disposizioni del presente regolamento nonché dal Contratto decentrato integrativo aziendale.
3. La valutazione della performance dei responsabili di posizione organizzativa è effettuata dai dirigenti e si fonda sulle disposizioni del presente regolamento nonché dal Contratto decentrato integrativo aziendale.
4. La valutazione della performance individuale dei dirigenti e la conseguente attribuzione dei premi è effettuata dal Nucleo di Valutazione e si fonda sulle disposizioni del presente regolamento nonché dal Contratto decentrato integrativo aziendale.

## **ART. 10**

### ***Programmazione e Controllo del Ciclo della Performance***

1. La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:
  - a) le linee programmatiche di mandato approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
  - b) il Documento Unico di Programmazione (DUP) predisposto ed approvato sulla base di quanto previsto dal D.Lgs. 118/2011 e dal Principio contabile n° 4/1 relativo alla programmazione;
  - c) Il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) approvato annualmente dalla Giunta che definisce e assegna, ai Dirigenti previa negoziazione con i medesimi, gli obiettivi gestionali (compresi tra 3 e 6, di cui almeno uno di mantenimento), i valori attesi di risultato e i relativi indicatori, unitamente alle relative dotazioni finanziarie, umane e strumentali, e individua i sub-obiettivi al restante personale.
2. Gli obiettivi individuati con i documenti di programmazione sono:
  - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alle finalità istituzionali e alle priorità e strategie previste dal programma di governo;
  - b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari e tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
  - c) correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.
3. Il ciclo di gestione delle performance si sviluppa in modo coerente con la programmazione finanziaria e di bilancio dell'Ente e si articola nelle seguenti fasi:
  - a) definizione ed assegnazione degli obiettivi da raggiungere, con l'indicazione delle fasi, dei tempi, delle modalità di svolgimento, dei soggetti coinvolti, nonché dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori.
  - b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
  - c) monitoraggio in corso di esercizio ed attivazione di eventuali interventi correttivi;
  - d) misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
  - e) utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;
  - f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti ed ai destinatari dei servizi.

## **ART. 11**

### ***La Relazione sulla Performance***

1. I risultati organizzativi ed individuali raggiunti a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse con rilevazione degli eventuali scostamenti, sono sintetizzati nella Relazione sulla Performance, che costituisce lo strumento per misurare, valutare e rendere pubblica la performance del Comune.
2. La Relazione sulla Performance viene adottata dalla Giunta comunale sulla base dei reports forniti dai Dirigenti e costituisce documento coordinato ed integrato con la Relazione al rendiconto e con il referto del controllo di gestione.
3. Tale documento, che deve essere adottato entro il 30 giugno di ogni anno ed è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione «Amministrazione trasparente», è sottoposto alla validazione del Nucleo di Valutazione che predispone a tale scopo un'apposita attestazione a seguito di specifica istruttoria.



**ART. 12**  
**Ciclo della valutazione**

1. La valutazione del personale dirigenziale, degli incaricati di posizione organizzativa e del restante personale avviene successivamente alla conclusione del periodo di riferimento, sulla base delle disposizioni del presente Regolamento.
2. A tale scopo, di norma entro il mese di febbraio successivo al termine dell'esercizio di riferimento, i dirigenti procedono alla predisposizione delle schede di valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa e del restante personale, indispensabile anche per garantire la disponibilità delle informazioni necessarie per attribuire il punteggio legato alla differenziazione. I dirigenti provvedono altresì alla personale consegna delle schede di valutazione a ciascun dipendente durante apposito colloquio.
3. Di norma entro il mese di febbraio i dirigenti procedono altresì alla rendicontazione del livello di conseguimento degli obiettivi generali sulla base degli indicatori di performance individuati nella fase di programmazione, anche allo scopo di consentire la predisposizione della Relazione sulla performance.
4. Il pagamento delle indennità e delle premialità conseguenti alla valutazione della performance avviene esclusivamente a seguito della validazione della Relazione sulla performance da parte del Nucleo di Valutazione, a cui quest'ultimo normalmente provvede entro 30 giorni dal ricevimento della Relazione, anche mediante lo svolgimento di verifiche campionarie.
5. Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva decentrata integrativa.

**ART. 13**  
**Procedure di reclamo**

1. A seguito della comunicazione degli esiti della valutazione, ciascun dirigente, nei successivi 5 giorni lavorativi, può trasmettere precise e sintetiche osservazioni al Nucleo di Valutazione, che potrà motivatamente modificare le valutazioni eseguite normalmente nei successivi 20 giorni. In caso di decorso di quest'ultimo termine la proposta di revisione della valutazione eseguita si intende non accolta.
2. A seguito della comunicazione degli esiti della valutazione, anche all'interno di un colloquio esplicativo, ciascun dipendente (pure se incaricato di posizione organizzativa), nei successivi 5 giorni lavorativi, può trasmettere precise e sintetiche osservazioni al Dirigente competente, che potrà motivatamente modificare le valutazioni eseguite normalmente nei successivi 20 giorni. In caso di decorso di quest'ultimo termine la proposta di revisione della valutazione eseguita si intende non accolta.
3. Le richieste di revisione di cui sopra possono essere presentate senza formalità ulteriori rispetto a quelle che assicurino la certezza della data di trasmissione, che deve avvenire anche a favore del Segretario Generale e del Nucleo di Valutazione.

## TITOLO III

### GLI ALTRI STRUMENTI PREMIANTI

#### **ART. 14**

#### ***Bonus annuale delle eccellenze***

1. Il Comune può istituire annualmente, successivamente all'introduzione delle fasce di merito, il *bonus* annuale delle eccellenze al quale concorre il personale che si è collocato nella fascia di merito alta. La decisione di istituire il *bonus* deve esser adottata e resa pubblica di norma entro il mese di gennaio.
2. Il *bonus* delle eccellenze può essere assegnato a non più del 5% del personale individuato nella fascia di merito alta.
3. Le risorse da destinare al *bonus* delle eccellenze sono individuate tra quelle destinate alla contrattazione integrativa.

#### **ART. 15**

#### ***Progressioni economiche***

1. Al fine di premiare il merito, attraverso incrementi stabili della retribuzione possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota annuale non superiore al 25% di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali, ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione della *performance* dell'Ente nonché delle risorse disponibili sulla base di quanto stabilito dalla contrattazione decentrata.
3. La collocazione nella fascia di merito alta (a seguito dell'introduzione delle fasce di merito), per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche.

#### **ART. 16**

#### ***Accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale***

1. Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti, il Comune può promuovere e finanziare periodicamente, nell'ambito delle risorse assegnate alla formazione, percorsi formativi tra cui quelli di alta formazione presso istituzioni universitarie o altre istituzioni educative nazionali ed internazionali.
2. Per favorire la crescita professionale e lo scambio di esperienze e competenze con altre amministrazioni, il Comune può promuovere periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali ed internazionali

## TITOLO IV

### GLI ALTRI ASPETTI RILEVANTI

#### *ART. 17*

#### *Trasparenza*

1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali ed all'utilizzo delle risorse per il proseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento ed imparzialità.
2. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'art. 117, secondo comma, lettera m) della Costituzione
3. L'Ente adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti la misurazione, programmazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, tramite la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente a partire dalle fattispecie obbligatorie per legge.

#### *ART. 18*

#### *Nucleo di Valutazione*

1. E' istituito presso il Comune il Nucleo di Valutazione, il cui funzionamento e le cui competenze sono stabilite dal titolo III del vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi.
2. Tale organismo si occupa della valutazione dei dirigenti, della validazione della Relazione sulla Performance e del presidio del complessivo sistema di misurazione e valutazione della performance.

#### *ART. 19*

#### *Disposizioni normative che incidono sulla retribuzione di risultato*

1. Ai fini della valutazione delle performance dirigenziali il Nucleo di Valutazione terrà conto delle molteplici disposizioni, contenute nell'ordinamento, che stabiliscono una precisa responsabilità di risultato in presenza della violazione di determinate norme (ad esempio in materia di tempi dei procedimenti piuttosto che di assunzione di personale mediante contratti di lavoro flessibile).
2. Se disposizioni di legge collegano ad inadempimenti o all'omessa vigilanza sugli adempimenti della struttura cui il dirigente è preposto, in mancanza di indicazioni normative sull'entità della decurtazione da effettuare, la retribuzione di risultato ottenuta da ciascun dirigente con l'applicazione del sistema di cui agli articoli precedenti, è ridotta, se non fissata direttamente dalla legge, di una percentuale graduata sulla base dei seguenti parametri, comunque non superiore al 15%: a) numero delle violazioni/inadempimenti accertati della stessa fattispecie; b) numero delle violazioni/inadempimenti accertati di diversa fattispecie; c) gravità dell'inadempimento/violazione; d) reiterazione nel biennio precedente della violazione/inadempimento.
3. Ai fini di quanto previsto dai commi precedenti il segretario generale, l'organo di revisione

economico-finanziaria, il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza nonché i dirigenti interessati trasmettono le indicazioni necessarie, con l'eventuale documentazione di supporto, al Nucleo di Valutazione in tempo utile.

## TITOLO V

### LA VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO

#### *ART. 20*

##### *La valutazione della performance individuale del Segretario Generale*

1. La misurazione e la valutazione del Segretario Generale dell'Ente è finalizzata al riconoscimento dell'indennità di risultato appositamente prevista dalla contrattazione collettiva, nei limiti delle capacità di spesa.
2. A tale scopo, sono valutate le attività tipiche come definite dall'art. 97 del D.Lgs. 267/2000, nonché gli eventuali incarichi aggiuntivi conferiti dall'amministrazione oppure attribuiti dallo statuto o dai regolamenti, sulla base di una specifica scheda.
3. Le attività tipiche concernono in particolare:
  - i compiti di collaborazione e le funzioni di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'ente, in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo statuto ed ai regolamenti;
  - la sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti ed il coordinamento della loro attività;
  - la partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del consiglio e della giunta;
  - la verbalizzazione delle riunioni.
4. Accanto ad esse devono essere considerate rilevanti e significative, ai fini della valutazione, anche altre attività, seppure non rientranti specificamente nei compiti istituzionalmente individuati come di competenza del segretario, siano esse attribuite dallo statuto o dai regolamenti dell'ente, ovvero di competenza «naturale» del segretario dell'Ente.
5. In ogni caso, gli obiettivi dovranno ricomprendere le attività legate all'attuazione del piano anticorruzione (e/o delle misure di trasparenza se il segretario riveste anche il ruolo di responsabile della trasparenza) che, allo scopo, dovranno essere adeguatamente misurabili nei risultati attesi mediante appositi indicatori, secondo i criteri dettati dal D.Lgs 97/2016.
6. Ad integrazione di quanto appena indicato, sono considerati e computati alcuni elementi di natura squisitamente comportamentale e prestazionale, nonché legati alle competenze, del segretario, che implicano l'attribuzione di un punteggio ai diversi fattori e sottofattori individuati.
7. La valutazione del segretario generale avviene sulla base di un'apposita scheda che definisce in modo puntuale i fattori, elementi e pesi ponderali della valutazione approvata entro il mese di febbraio di ciascun esercizio mediante Decreto sindacale.
8. La valutazione del segretario avviene da parte del Sindaco con il supporto tecnico del Nucleo di Valutazione, con una soluzione consente di coniugare la valutazione da parte del vertice dell'amministrazione con il profilo professionale offerto dall'organismo di valutazione, con un

approccio che soddisfa sostanzialmente i dettami del D.Lgs. 286/1999.

## TITOLO VI

### DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

#### *ART. 21*

##### *Norme finali*

1. Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data dell'esecutività del provvedimento di adozione.
2. A decorrere dall'entrata in vigore del presente regolamento, sono abrogate tutte le disposizioni incompatibili con il medesimo già vigenti.

#### *ART. 22*

##### *Norme transitorie*

1. Il presente regolamento trova prima applicazione in relazione al ciclo di valutazione relativo all'esercizio 2017.
2. L'Ente non applica le fasce di merito fino alla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009, con la conseguenza che la quantificazione del premio spettante avviene sulla base di un riparto proporzionale dei punteggi conseguiti dai singoli dipendenti, se previsto previa ponderazione in funzione dei coefficienti appositamente individuati.
3. Al momento dell'introduzione delle fasce di merito i dipendenti sono collocati all'interno di esse secondo le modalità di seguito indicate come di seguito dettagliate, alle quali corrisponde una quota del salario accessorio a tal fine destinato in sede di contrattazione decentrata:
  - a) prima fascia di merito nella quale rientra al massimo il 25% del personale, cui è riservato il 45% delle risorse disponibili;
  - b) seconda fascia di merito nella quale rientra al massimo il 50% del personale, cui è riservato il 40% delle risorse disponibili;
  - c) terza fascia di merito nella quale rientra al massimo il 20% del personale, cui è riservato il 12,5% delle risorse disponibili;
  - d) quarta fascia di merito nella quale rientra al massimo il 5% del personale, cui è riservato il 2,5% delle risorse disponibili.
4. La ripartizione in fasce di merito avviene con riferimento a tutto il personale in servizio presso l'Ente, in base alle valutazioni conseguite ponderate per il coefficiente in precedenza indicato. In caso di parità di punteggio si calcolerà la media delle valutazioni degli ultimi 3 anni di servizio, ed in caso di ulteriore parità si terrà conto della maggiore anzianità di servizio.
5. Nel caso in cui risulti che il numero dei dipendenti collocati in ciascuna fascia di merito in base alla percentuale suddetta non sia intero, si arrotonderà all'unità superiore o inferiore in modo tale da non dare resti o eccedenze.
6. Suddiviso il personale nelle rispettive fasce di merito si procede, all'interno delle stesse alla

quantificazione dell'ammontare del premio da erogare sulla base delle valutazioni individuali.

7. Nell'ipotesi di applicazione delle fasce di merito, per effetto dell'evoluzione normativa, la distribuzione della produttività al personale avverrà senza la preventiva attribuzione ai settori ma alla generalità dei dipendenti.

### *Allegati*

- All. A - Scheda di valutazione dei dirigenti
- All. B - Scheda di valutazione degli incaricati di posizione organizzativa
- All. C - Scheda di valutazione del restante personale
- All. D - Scheda di valutazione del Segretario Generale